
دار المنظومة
DAR ALMANDUMAH
الرواد في قواعد المعلومات العربية

استفادة اختصاصي المكتبات والمعلومات من التربصات المهنية نحو الخارج وانعكاساتها على المسار المهني: دراسة ميدانية تقييمية بمكتبات جامعة محمد خيضر بسكرة

إعداد :

أ.د. عبد المالك بن السبتي

مدير معهد علم المكتبات والتوثيق

عبد الرحمان حسني

طالب دكتوراه

جامعة قسنطينة 2 – عبد الحميد مهري

ملخص:

نعيش اليوم في عصر كل شيء فيه متجدد ومتغير، و لا يقبل النمطية في العمل، ومن هذه الزاوية أدركت اليوم مختلف المؤسسات على اختلاف طبيعتها الدور المهم للتربصات، وخاصة بما تحويه من برامج تكوينية أو تدريبية في الزيادة من كفاءة العمال على وجه الخصوص، ليترجم هذا الواقع في مواءمة المسار المهني وفقا لمتطلبات العصر الرقمي، فالكثير من اختصاصي المكتبات والمعلومات يعملون اليوم على الإفادة من مختلف إفرازات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وذلك بغية والتحسين المستمر للأداء.

ومن هنا جاءت هذه الورقة البحثية التي ستجيب على إشكالية هذه الدراسة التي سنحاول من خلالها الإجابة على التساؤل التالي: ما واقع محتوى التربصات المهنية لدى اختصاصي المكتبات و المعلومات؟ وما أثر واقع التربصات المهنية من حيث مطابقتها للبرامج التكوينية في المسار المهني؟

الكلمات المفتاحية:

البرامج التكوينية / التربصات / اختصاصي المكتبات والمعلومات / المكتبات الجامعية / بسكرة / الجزائر .

أولا: الإطار العام للدراسة:

1– التمهيد:

إن واقع اختصاصي المكتبات ودورهم المهم ومقدرتهم الفنية ومؤهلاتهم ونشاطاتهم داخل المكتبة وخارجها يتوقف عليه نجاح المكتبة وقيامها بواجباتها[1]. إذ أن لاختصاصي المكتبات في المكتبات على اختلاف أنواعها دور مهم في دفع عجلة التقدم والسير قدما نحو جيل أفضل من واقع المكتبات، ولمواجهة هذه التغيرات ينبغي على المهني أن يغير عقليته ومفاهيمه وأساليبه وأدواته في فهم الواقع وفي إدارة الأشياء، (22)خاصة ما نشهده اليوم من تغيرات متسارعة وظهور مصطلحات جديدة، إذ أنه لا يمكن اعتبار تغير المسمي فقط، بل تجاوزه إلى تغير الوظيفة وتعقدها، ففي وقت سابق كان للمكتبي دور تقليدي محدود، ومجتمع مستفيدين كذلك، لكن اليوم وما نشهده أصبحت فيه المكتبات ومراكز المعلومات تعد من أهم المؤسسات اليوم، وبالتالي تحتاج إلى الكادر البشري المتخصص و المدرب للقيام بعملياتها الفنية، وتقديم خدماتها، مع ضرورة توفر الأشخاص المؤهلين في المكتبات ومراكز المعلومات، لأن العنصر البشري يعد من أهم المكونات الأساسية لها، ومن ذلك أصبح بالضرورة بمكان توفير جو يمارس فيه اختصاصي المكتبات وظائفهم، بالموازاة مع إطلاعهم على كل المستجدات، ولعل من بين أهم وسائل تجسيد ذلك هو التربصات المهنية التي تعتبر بمثابة وقود تطور المكتبات. لأنه بكل بساطة من يملك المعلومات الصحيحة في الوقت المناسب يملك عناصر القوة و السيطرة، في عالم متغير يستند على العلم في كل شيء و لا يسمح بالارتجال و العشوائية[3]، وعليه فإن قضية التربصات المهنية التي تقدمها الجامعات الجزائرية تعتبر من الإشكاليات التي تحتاج إلى مناقشة وتحليل، على اعتبار أن لكل جهة رأيها في الموضوع، مما يقودنا إلى طرح الفرضيات التالية:

- إن السعي الحثيث لجامعة محمد خيضر بسكرة لتطوير مكتباتها الجامعية، يجعلها تعطي الأولوية لاختصاصي المكتبات بهذه المكتبات للاستفادة من التربصات الميدانية والتدريبات من أجل تطوير مكتسباتهم ومعارفهم.
- أن التدريبات والتربصات المفيدة ستنتج حتما عن تبني برامج دقيقة تستجيب لتطلعات واحتياجات المكتبات الجامعية.
- تحدد المؤسسات المستقبلة لاختصاصي المكتبات لإجراء التربصات الميدانية والتدريبات، بناء على قدراتها التأطيرية ومدى تقدمها في مجال تطبيقات التكنولوجية الحديثة في المكتبات الجامعية.

نهدف من خلال إجراء هذه الدراسة إلى تحقيق جملة من الأهداف و التي يمكن تلخيصها كما يلي:

- التعرف على واقع التربصات المهنية التي يستفيد منها اختصاصي المكتبات.
- تحديد جوانب القوة والضعف.
- محاولة الوصول إلى تقييم تلك التربصات المهنية.

تمحورت أسئلة الدراسة في النقاط الجوهرية التالية:

- هل تقوم جامعة محمد خيضر ببسكرة بمنح تربصات مهنية لاختصاصي المكتبات؟

[1] صوفي، عبد اللطيف. مدخل إلى علوم المكتبات و المعلومات. قسنطينة: جامعة قسنطينة، 2001. ص: 118.

[3] عز الدين بودربان . تكوين المكتبين: جهاز وقاية ضد التغيرات. مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006.ص: 53 .

- هل تخضع هذه التربصات المهنية إلى برامج منظمة ومحددة مسبقا؟
- هل تضيف هذه التربصات مكتسبات ومعارف جديدة للمكتبيين ؟

للقيام بجمع المعطيات تم اعتماد منهج دراسة الحالة الأنسب لكونه يساعد على وصف الظاهرة المدروسة أكثر.

تم إجراء هذه الدراسة على عينة محددة وهم اختصاصي المكتبات الذين يشغلون وظائف في مكتبات جامعة محمد خيضر ببسكرة، يبقي أن نشير هنا إل أنه تم اعتماد طريقة المقابلة مع محافظي كل المكتبات التي سيتم الإشارة إليها في متن البحث، والملاحظة كأحد وسائل جمع البيانات.

أما عن حدود الدراسة، يمكن إيجازها في الآتي :

- الحدود الموضوعية: تهتم بموضوع واقع إعداد برامج التربصات المهنية لدي اختصاصي المكتبات، وهي بالتالي تعالج بشكل دقيق العلاقة القائمة بين الاستفادة الفعلية من البرامج التكوينية أثر ذلك على المهنة ككل.
- الحدود المكانية: شملت الدراسة مكتبات جامعة محمد خيضر ببسكرة
- الحدود البشرية: مست الدراسة اختصاصي المكتبات الذين استفادوا من تربصات مهنية سواء داخل أو خارج الوطن.

وبغية توضيح سير ومعالجة وفهم أطر المصطلحات الواردة في هذه الدراسة، حاولنا ضبطها وفق المفهوم العام للدراسة، ولعل من بين أهم تلك المصطلحات ما يلي:

- **برامج:** نقصد هنا من مصطلح البرامج هو الخطة أو المحاور التي ستتم وفقها عملية التكوين بالنسبة لاختصاصي المكتبات، وهي تخص بشكل مباشر المحتوى المعالج سواء كان في شكل محاضرة أو تطبيق أو ملتقي أو اي شكل من أشكال التدريب.
- **التربصات:** وهي تعني في مجال هذه الدراسة الإطار القانوني الذي يحدد استفادة اختصاصي المكتبات بالمكتبات الجامعية من التكوين قصير المدى في الخارج.
- **اختصاصي المكتبات:** ونقصد به المكنيين أو اختصاصي المكتبات الذين يشغلون مناصب في المكتبات الجامعية، والذين لديهم مستوى عالي من المهارات.
- **المسار المهني:** ونقصد به فترة عمل اختصاصي المكتبات، و التي يمكن التعبير عنها بما يسمي الخبرة المهنية. لأن الأداء الضعيف سينعكس على المهنة ذاتها. [4]

ثانيا: الإطار النظري للدراسة:

تعريف التدريب:

اختلف الباحثون في تعريفهم للتدريب، ويمكن تعريفه كما يلي: التدريب نشاط منظم يهدف إلى تغيير الاتجاهات وأنماط السلوك و تحسين المهارات و الأداء و تحسين القدرة على حل المشكلات و ارتفاع المهارة الإدارية و الكفاية الإنتاجية.[5]

---

[4] بدر أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات و المكتبات. القاهرة: دار غريب.، 2002. ص: 152.

[5] هشام عبد الله عباس. تدريب العاملين من غير المهنيين في المكتبات بالمملكة العربية السعودية.السعودية: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية السلسلة الخامسة

ويعد تدريب و تأهيل المكتبين من الأمور الأساسية للمكتبات و مراكز المعلومات التي تعمل من أجل تقديم خدمات للقراء، وأن عجز المكتبات عن القيام بدور أكثر فاعلية يعود لنقص الجهاز الوظيفي لا سيما من المؤهلين القادرين على القيام بالأعمال والخدمات المطلوبة.

وبالتالي فإنه عملية شاملة ومعقدة تتناول جميع التدابير اللازمة لإيصال الفرد إلى وضع يمكنه من الاضطلاع بوظيفة معينة و انجاز المهام التي تتطلبها هذه الوظيفة، وجعله قادرا على متابعة العمل.و أيضا يجب تكون للمكتبة خطة لتدريب موظفيها على أعمال المكتبات وطرق تنظيمها فنيا و إداريا و أن تدربهم أيضا على الخدمات و النواحي القانونية والتربوية والترفيهية والاجتماعية.[6]

أهمية التدريب لاختصاصي المكتبات:

- التغييرات في الإجراءات و الأدوات المستخدمة في تخزين و إعداد و استرجاع و بث المعلومات.
- زيادة الاعتراف بقيمة المعلومات في المجالات الاقتصادية و الاجتماعية مما أدي إلى ازدياد الطلب على المعلومات وخدماتها.
- النمو الهائل لنظم الحاسوب و تكنولوجيا الاتصالات و النشر الإليكتروني.
- التغيرات السرعة و المتلاحقة للتكنولوجيا و أنماط العمل في مجال خدمات المكتبات و المعلومات.
- ازدياد الوعي لدي العاملين في المكتبات نحو مسؤولياتهم المهنية تجاه المستفيدين.
- ينمي مهارات الاتصال و التعرف على موظفي المكتبة و المستفيدين
- تنمية الروح المعنوية بين العاملين.

فوائد التدريب بالنسبة للمكتبة

- زيادة قدرتها الإنتاجية، وبالتالي زيادة قدرتها على تحقيق أهدافها الموضوعية.
- سرعة إنجاز الأعمال بطريقة سليمة.
- تخفيض معدل إصابات العمل نتيجة زيادة قدرة الفرد على التعامل مع الموارد والآلات والأجهزة ومصادر المعلومات.
- التخفيف من مستويات الإشراف فالفرد المدرب جيدا يمكن أن يمارس الرقابة الذاتية على عمله ولا يحتاج إلى درجة الإشراف التي يحتاجها الفرد غير المدرب.
- زيادة الاستقرار في أعمال المكتبة أو مراكز المعلومات.
- تخفيض نفقات العمل من خلال زيادة مهارات الفرد و التقليل من أخطائه.

أنواع التدريب:

– التدريب التوجيهي: هو الذي يهدف إلى تعريف الأفراد الجدد بمكانهم في الهيكل التنظيمي للمكتبة أو مركز المعلومات، ويوضح لهم ظروف العمل و بيئته، وحقوقهم وواجباتهم ومسؤولياتهم فيه، و ضمن الإجابة عن جميع الأسئلة التي يودون طرحها بهذا الخصوص[7].

---

[6] محمّد ماهر حمادة . علم المكتبات و المعلومات . بيروت: مؤسسة الرسالة، 1994. ص: 19.

[7] المرجع نفسه. ص-ص: : 281- 282.

– التدريب أثناء العمل:

وهو التدريب الذي يحصل عليه الفرد من رؤسائه أو زملائه في العمل ممن لديهم خبرة أكبر، ويهدف إلى تزويده بكل جديد من المعلومات و المهارات في العمل الذي يمارسه، و يوفر له الإرشاد اللازم إلى كيفية القيام به بطريقة صحيحة.

– إعادة التدريب:

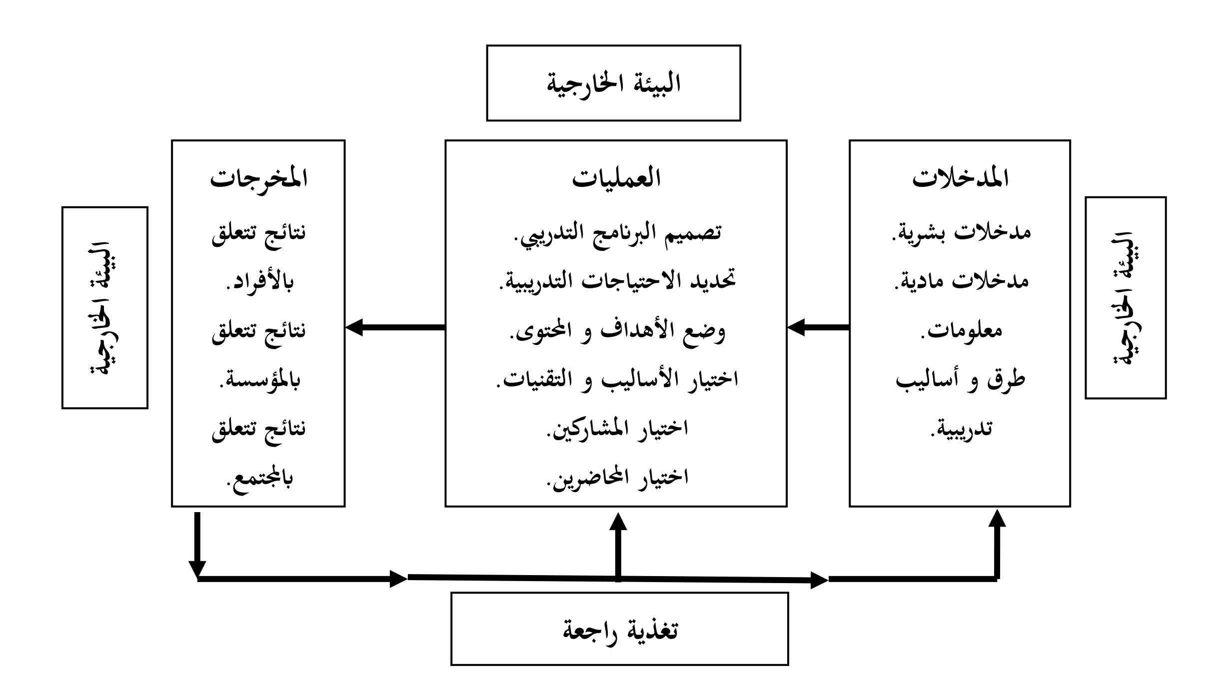
هو التدريب الذي يمكن الفرد من تولي وظيفة جديدة أو القيام بمسؤوليات و أعباء جديدة، ويختلف عن التدريب أثناء العمل في أنه يشمل على معلومات لازمة للعمل في تخصص جديد أو وظيفة جديدة أو في أحد المجالات الجديدة لتخصص قديم.

– التدريب القيادي:

هو ذلك النوع من التدريب الذي يهتم بتطوير القدرات و المهارات الإدارية لدي المديرين و الرؤساء في جميع المستويات الإدارية، في المكتبة أو مراكز المعلومات كما يشمل تدريب الأفراد الذين يتوقع لهم أن يتسلموا مناصب قيادية في المستقبل القريب.

– التدريب الخارجي:

يتم هذا النوع من التدريب خارج نطاق المكتبة أو مركز المعلومات، بواسطة مؤسسات أكاديمية أو مؤسسات استشارية متخصصة، وقد يرجع ذلك إلى عدم توفر المدربين الأكفاء في موضوع التدريب في المكتبة أو مركز المعلومات.



شكل رقم (01):برنامج التدريب المهني كنظام[8]

8 ربحي مصطفي عليان. دراسات في علوم المكتبات و التوثيق و المعلومات. مرجع سابق. ص:287.

شروط التدريب: [9]

- أن يكون هادفا ويعمل على تحقيق أهداف معينة.
- أن يكون تراكميا ومستقبليا بحيث يلبي احتياجات مراحل تدرج أداء العامل.
- أن يكون متدرجا طبقا للقدرات الاستيعابية للأفراد .
- أن يكون متطورا ومرنا يواكب كافة المتغيرات التكنولوجية.
- أن يكون شاملا في جميع المعارف الإنسانية.
- أن يكون واقعيا وفقا لاحتياجات تدريبه يتطلبها العمل.

النصوص القانونية للمكتبين في مؤسسات التعليم العالي و البحث العلمي: [10].

يسير عمال المكتبات التابعة لمؤسسات التعليم العالي في الجزائر وفق المرسوم التنفيذي رقم 89-122 المؤرخ في 18 جويلية 1989 المتضمن القانون الأساسي الخاص بالعمال المنتمين للأسلاك التابعة للتعليم و التكوين العاليين.[11]

- المرسوم رقم 80-60 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك محافظي المكتبات ومراكز التوثيق.
- المرسوم رقم 80-61 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الملحقين بالأبحاث في المكتبات ومراكز التوثيق.
- المرسوم رقم 80-62 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك مساعدي الأبحاث في المكتبات ومراكز التوثيق.
- المرسوم رقم 80-63 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك الأعوان التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق.
- المرسوم رقم 80-64 المتضمن القانون الأساسي الخاص بسلك المساعدين التقنيين في المكتبات ومراكز التوثيق.

وفي سنة 1981 قامت رئاسة الجمهورية بإلغاء قانون 1980 وذلك بموجب القانون الصادر في الجريدة الرسمية تحت رقم 34 الصادر بتاريخ 25 أوت 1981.

المكتبيون الحديثون:

إن المكتبين المؤهلين و المدربين من ذوي الخبرة و الكفاءة هم الأعمدة الأساسية الصلبة للخدمات المرجعية الناجحة وبخاصة منها الخدمات الرقمية:[12].

- المبدعون الذين يمتلكون مهارة حل المشكلات، و الاتصال المكتوب و المسموع.

---

[9] السعيد مبروك إبراهيم . تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء، 2012. ص: 74.

[10] بن السبتي عبد المالك. آفاق تطوير مهنة المكتبات و المعلومات في الجزائر مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006. ص-ص: 35-36.

[11] و لمزيد من المعلومات أنظر رابط الموقع للجريدة الرسمية التالي:
http://www.joradp.dz/JO8499/1989/029/A_Pag.htm

[12] صوفي، عبد اللطيف. المراجع الرقمية و الخدمات المرجعية في المكتبات الجامعية. عين مليلة: دار الهدي، ص: 131.

- امتلاك القدرة التنظيمية المؤثرة و المرونة اللازمة تجاه أعمال المكتبة، و الالتزام تجاه الخدمات العامة وحسن رعايتها.
- امتلاك القدرة على إدارة الفريق و المهارة الخاصة بالمراقبة المؤثرة.
- تحصيل عال في علوم المكتبات بمستوى الماجستير أو أكثر.
- إتقان لغة أجنبية أو أكثر وبخاصة اللغة الإنجليزية.
- امتلاك الخبرة الكافية في العمل مع الحاسوب.
- امتلاك مهارة التعليم الذاتي المستمر.
- القدرة على مواكبة الحداثة، و التطورات السريعة في مجال المعلومات وتقنياتها ووسائلها.[13]

و عليه لا بد من الاهتمام بالتكوين المستمر تماشيا مع تطور تكنولوجيا المعلومات واستخداماتها وهذا النوع من التكوين هو الذي يواكب هذا التطور و يجعل المكتبيين ينسجمون معه دون عوائق تذكر

ثالثا: الدراسة الميدانية:

نبذة تاريخية لجامعة محمد خيضر بسكرة:[14]

- **المرحلة الأولى: مرحلة المعاهد (1984–1992):**

كانت المعاهد الوطنية تتمتع باستقلالية إدارية، بيداغوجية ومالية، وتتكفل هيئة مركزية بالتنسيق بينها وتتمثل المعاهد التي كانت موجودة في هذه المرحلة في :

1. المعهد الوطني للري (المرسوم رقم 254– 84 المؤرخ في: 18/08/ 1984).
2. المعهد الوطني للهندسة المعمارية (المرسوم رقم 253–84 المؤرخ في: 05/08/1984).
3. بالإضافة إلى المعهد الوطني للكهرباء التقنية في عام 1986 (المرسوم رقم: 169–86 المؤرخ في: 0818/1986)

- **المرحلة الثانية: مرحلة المركز الجامعي (1992–1998):**

تحولت هذه المعاهد إلى مركز جامعي بمقتضى المرسوم رقم: 295–92 المؤرخ في: 07/07 /1992، وبالإضافة إلى المعاهد السابقة أنشئت معاهد أخرى بداية من عام 1992 هي:

معهد العلوم الدقيقة.

معهد الهندسة المدنية.

معهد العلوم الاقتصادية

معهد الإلكترونيك.

معهد الأدب العربي .معهد علم الاجتماع.

- **المرحلة الثالثة: مرحلة الجامعة (1998 إلى يومنا هذا) (•••):**

---

[13] صوفي عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006. ص– ص: 13–14.

[14] http://univbiskra.dz/ar/index.php/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE%D9%8A%D8%A9 تمت الزيارة يوم: 2015/09/13

بصدور المرسوم رقم 98-219 المؤرخ في: 07/07/1998 تحول المركز الجامعي إلى جامعة تضم 03 كليات.ثم في 24/08/2004 صدر المرسوم التنفيذي رقم: 04-255 المعدل للمرسوم التنفيذي رقم 98-219 المؤرخ في: 07/07/1998 والمتضمن إنشاء جامعة بسكرة، المعدل بحيث أصبحت الجامعة تتكون من أربع (04) كليات هي:

1-كلية العلوم وعلوم المهندس.

2-كلية الآداب والعلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية.

3-كلية الحقوق والعلوم السياسية.

4-كلية العلوم الاقتصادية والتسيير.

- **الوضعية الحالية:**

جاء المرسوم التنفيذي رقم: 90-09 المؤرخ في: 21 صفر 1430 الموافق ل: 17 فبراير 2009، الذي يعدل ويتمم المرسوم التنفيذي رقم: 98-219 المؤرخ في: 07/07/1998 و أصبحت الجامعة تتكون من ست (06) كليات[15]

- كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة.
- كلية العلوم والتكنولوجيا.
- كلية الحقوق والعلوم السياسية.
- كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
- كلية الآداب واللغات

كما عدل المرسوم التنفيذي المادة 4 من المرسوم التنفيذي رقم 98-219 بحيث أصبحت تضم مديرية الجامعة زيادة على الأمانة العامة والمكتبة المركزية أربع (4) نيابات مديرية تكلف على التوالي بالميادين الآتية:

- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي في التدرج والتكوين المتواصل والشهادات.
- نيابة مديرية الجامعة للتكوين العالي فيما بعد التدرج والتأهيل الجامعي والبحث العلمي.
- نيابة مديرية الجامعة للعلاقات الخارجية والتعاون والتنشيط والاتصال والتظاهرات العلمية.
- نيابة مديرية الجامعة للتنمية والاستشراف والتوجيه.

••• – لمزيد من المعلومات أنظر موقع الجريدة الرسمية: http://www.joradp.dz/HAR/Index.htm

15 لمزيد من المعلومات أنظر الرابط التالي:
https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjABahUKEwiflajUmPvHAhWBtBQKHTebDMk&url=http%3A%2F%2Funiv-biskra.dz%2Fdocuments%2Frectorat%2Fjoradp%2F90-09.pdf&usg=AFQjCNEG3np9gdKhBFvCoVeTsy1kfLoPRQ&sig2=L1lIjcVQGnRx1iVIVoo_5g&bvm=bv.102829193,d.d24

مكتبات جامعة بسكرة واستفادةالمكتبيين من التربصات نحو الخارج

1.مكتبة كلية الآداب و اللغات[16]

أنشئت المكتبة مع إنشاء كلية الآداب و العلوم الإنسانية و الاجتماعية بموجب المرسوم التنفيذي رقم 258/98 المؤرخ في 1998/08/17.

تعداد موظفي المكتبة:

الجنس / الصفة	الذكور	الإناث	المجموع
محافظ المكتبة	01	00	**01**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	00	01	**01**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني	01	00	**01**
مساعد بالمكتبات الجامعية	01	02	**03**
باقي الموظفين الإداريين	05	12	**17**
إجمالي الموظفين	**08**	**15**	**23**

جدول رقم (05) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية الآداب و اللغات

تتوفر المكتبة على تعداد معتبر من الموظفين، غير أننا نلاحظ أن أغلبهم ليس لهم علاقة بالتخصص، إذ نجد أن ستة (06) موظفين فقط ينتسبون إلى سلك المكتبيين والباقي هم عبارة عن أعوان للخدمات، سنحاول من خلال الجدول الآتي معرفة مدى استفادة الموظفين المدرجين أعلاه من التربصات المهنية.

استفادة المكتبيين من التربصات:

يمكن استعراض استفادة المكتبيين من التربصات المهنية نحو الخارج في الجدول :

السنة	مكان إجراء التربص	نوع التربص	عدد المستفيدين
2009	مكتبة الأسد الوطنية	دراسة ميدانية	02
2011	المغرب – مراكش– كلية الآداب	دراسة ميدانية	02
2012	الأردن– جامعة الزرقاء–	دراسة ميدانية	02
2013	المغرب – الدار البيضاء –	دراسة ميدانية	02
2014	فرنسا – المعهد العالمي –	دراسة ميدانية	02
المجموع			**10**

جدول رقم (06) يوضح منحني أماكن إجراء التربصات لموظفي مكتبة كلية الآداب و اللغات

[16] http://fll.univ-biskra.dz/index.php/2014-04-21-13-08-48 . تمت الزيارة يوم: 2015/09/13

يمكن الإشارة إلى أن أغلب التربصات التي يستفيد منها المكتبيين تدخل ضمن الاتفاقية المبرمة بين الجامعة و الهيئة أو المؤسسة المستقبلة، و أيضا من خلال المقابلة التي تمت مع مسئول مكتبة كلية الآداب و اللغات، وبناء على أسئلة المقابلة التي تم طرحها، يتضح لنا أن عملية إجراء التربصات التي تدخل في إطار تحسين المستوى ليست نابعة من اختيار المتربصين، بل هي من اقتراح إدارة الجامعة، وكذا فإن ما يتم تقديمه من برنامج تكوينية على مستوى الأمكنة المشار إليها لا تخضع إلى برنامج معين، وضمن حصص معينة، بمعني أن هذه التربصات لم يتم التخطيط لها مسبقا نتيجة غياب التنسيق بين الجامعة الأصلية والمؤسسة المستقبلة، كما يمكن الإشارة أيضا أن المدة المخصصة لهذه التربصات والتي تحدد بين 10 إلى 15 يوما لا تكفي لاكتساب معارف تطبيقية، مما يغلب عليها طابع الزيارات الميدانية. ويتضح من الجدول أن معدل استفادة الموظفين من التربصات هو 02 تربص سنويا، ويرجع ذلك إلى أن القوانين الخاصة بهذا الإجراء تستثني الموظفين ذوي الدرجات الدنيا الذين يشكلون الأغلبية.

2.مكتبة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية:[17]

تعداد موظفي المكتبة:

الجنس / الصفة	الذكور	إناث	المجموع
محافظ المكتبة	01	00	**01**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	01	03	**04**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني	01	00	**01**
مساعد بالمكتبات الجامعية	02	02	**04**
باقي الموظفين الإداريين	04	10	**14**
إجمالي الموظفين	**09**	**15**	**24**

جدول رقم (08) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية الآداب و اللغات

استفادة المكتبيين من التربصات:

السنة	المكان	نوع التربص	العدد
2010	سوريا – جامعة دمشق –	دراسة ميدانية	03
2011	المغرب – مراكش– كلية الآداب	دراسة ميدانية	03
2012	المغرب – مراكش– كلية الآداب	دراسة ميدانية	03
2013	المغرب – جامعة الحسن الثاني –	دراسة ميدانية	03
المجموع			12

جدول رقم (09): يوضح منحني أماكن إجراء التربصات لموظفي مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية

[17] http://fshs.univ-biskra.dz/index.php/accueil-2/accueil تمت الزيارة يوم: 2015/09/13

يتضح لنا جليا من خلال المقابلة التي تمت مع محافظ مكتبة كلية العلوم الإنسانية و الاجتماعية بعض الإيجابيات التي تتمتع بها الكلية، كونها تفتح المجال تقريبا أمام الجميع للاستفادة من التربصات المهنية، حيث يتم هذا وفق إجراءات إدارية مرنة يتم فيما بعد دراسة الملف ليستفيد الموظف من تربص، كما أشار محافظ المكتبة إلى بعض النقائص و هي تتعلق أساسا بمدة التربص التي اعتبرها غير كافية، وهو يفضل استبدال هذه التربصات التي تجرى خارج الوطن بأخرى محلية تخصص لها الإمكانيات العلمية والمادية الكافية، من أجل تحقيق الأهداف المهنية التي تطمح إليها كل مؤسسة وثائقية، مع إعطاء شهادات نهاية تربص لجميع المشاركين، يحدد فيها طبيعة التربص وموضوعه الدقيق.

3.مكتبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير[18]

تعداد موظفي المكتبة:

الجنس / الصفة	الذكور	الإناث	المجموع
محافظ المكتبة	01	00	01
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	02	01	03
مساعد بالمكتبات الجامعية	01	01	02
عون تقني للمكتبات الجامعية	01	01	02
باقي الموظفين الإداريين	05	15	20
إجمالي الموظفين	**10**	**18**	**28**

جدول رقم (10) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير

استفادة المكتبيين من التربصات:

السنة	المكان	نوع التربص	العدد
2007	مصر – الإسكندرية –	دراسة ميدانية	02
2013	المغرب – جامعة الحسن الثاني –	دراسة ميدانية	02
2014	فرنسا – المعهد العالي –	دراسة ميدانية	02
المجمــــــــوع			06

جدول رقم (11): يوضح منحني أماكن إجراء التربصات لموظفي مكتبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير

[18] لمزيد من المعلومات أنظر الرابط التالي:
https://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cdFjABahUKLoo_5g&bvm=bv.102829193,d.d24

تبين لنا من خلال المقابلة مع محافظ مكتبة كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير أن التربصات التي تمنحها إدارة الجامعة تعتبر نوعا ما غير كافية، من حيث عدد التربصات الممنوحة، ذلك أن نسبة الاستفادة السنوية لا تتعدى 07 % ، وهي نسبة ضئيلة حسب تقديره إذا قورنت بنسبة استفادة الأساتذة التي تصل أحيانا إلى 100 %. ومن جهة أخرى أكد على ضرورة تبني البرنامج العلمي الذي اعتمد بالمعهد العالي بفرنسا خلال السنة الفارطة، حيث كانت الاستفادة جد معتبرة من جانب المشاركين.

4.مكتبة كلية العلوم الدقيقة وعلوم الطبيعة والحياة

تشمل كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة والحياة مكتبتين ، الأولى بالجامعة المركزية متخصصة في : الرياضيات ، الإعلام الآلي ، العلوم الزراعية و علوم المادة و علوم الأرض و الكون ، و الثانية بالمجمع البيداغوجي الحاجب متخصصة في علوم الطبيعة والحياة.

تتكون المكتبة الأولى من طابقين الطابق الأول يضم المخزن و مكاتب الإدارة وقاعة مطالعة والطابق الثاني يضم قاعة مطالعة إضافية مع قاعة خاصة للمطالعة الداخلية. تقدر سعة المكتبة حوالي 122 طاولة أي حوالي 500 مقعد.

أما المكتبة الثانية (بالمجمع البيداغوجي الحاجب) فتحتوي على ثلاث طوابق ، الطابق الأرضي يحتوي على المخزن وبنك الإعارة ومكاتب الإدارة ، الطابق الثاني به قاعة مطالعة لطلبة التدرج ، أما الطابق الثالث فهو مخصص لطلبة ما بعد التدرج وبه مكاتب للأساتذة.

- اقتراح برامج اقتناء المؤلفات و التوثيق الجامعي.
- مسك بطاقية الرسائل و المذكرات لما بعد التدرج.
- تنظيم الرصيد الوثائقي لمكبة الكلية باستعمال احدث الطرق للمعالجة و الترتيب و التحين المستمر لعملية الجرد.
- وضع الشروط الملائمة لاستعمال الرصيد الوثائقي من قبل الطلبة و الأساتذة.
- مساعدة الأساتذة و الطلبة في بحوثهم البيبليوغرافية.

تعداد موظفي المكتبة:

الجنس / الصفة	الذكور	الإناث	المجموع
محافظ المكتبة	01	00	01
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	00	01	01
مساعد بالمكتبات الجامعية	00	01	01
عون تقني للمكتبات الجامعية	01	01	02
باقي الموظفين الإداريين	02	05	07
إجمالي الموظفين	**04**	**08**	**12**

جدول رقم (12) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة و الحياة

استفادة المكتبيين من التربصات:

السنة	المكان	نوع التربص	العدد
2007	مصر – جامعة القاهرة –	دراسة ميدانية	02
2008	سوريا – جامعة دمشق –	دراسة ميدانية	02
2009	سوريا – جامعة دمشق	دراسة ميدانية	02
2010	سوريا – جامعة الأسد –	دراسة ميدانية	02
2013	تونس – صفاقص –	دراسة ميدانية	02
2014	فرنسا – باريس –	دراسة ميدانية	02
المجموع			12

جدول رقم (13): يوضح أماكن إجراء التربصات لموظفي مكتبة كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة والحياة وعلوم التسيير

استنتجنا من المقابلة التي تمت مع محافظ مكتبة كلية العلوم الدقيقة و علوم الطبيعة و الحياة أن واقع التربصات و الحصول عليها أمر محفز وجيد، لكن وفي المقابل هناك تحديد مسبق من طرف إدارة الجامعة بخصوص أماكن إجراء التربصات بالنسبة للموظفين، حيث يرى أنه من الأفضل ترك المجال مفتوح أمام الموظف لاختيار مكان إجراء التربص، وأضاف إلى أهمية عنصر التحفيز مشيرا إلى أهميته في بناء المكتبي المتخصص، إلى جانب النظر بجدية إلى البرامج التكوينية و تسطيرها وفق إستراتجية معينة.

5. مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا:

تضم مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا طاقم عمال عددهم 12 موظف، تتكون مكتبة الكلية من طابقين الطابق الأول مخصص: للإعارة و يضم جانب من مكان للمطالعة الطاقة الاستيعابية له حوالي: 70 طالب، و تضم كذلك قاعة مخصصة لإعارة المذكرات و الأطروحات الجامعية، كما يضم الطبق الأول قاعة مخصصة للمطالعة بطاقة استيعابية تبلغ حوالي: 200 طالب، كما يمكن الإشارة أن مكتبة الكلية تطبق نظام BMP في مختلف عملياتها المكتبية.[19]

[19] تكمن فقط استعمال البرمجية المفتوحة المصدر BMP في البحث عن الرصيد الوثائقي داخل المكتبة، أما التطبيق الكامل و الاستفادة من البرمجية فهذا يستلزم بعض الوقت كون أن موظفي المكتبة و على رأسهم المحافظ يقومون بإدخال التسجيلات البيبليوغرافية لمختلف الأرصدة الفكرية، كما يرتقب أن يتم استغلال البرمجية لاحقا، لمزيد من المعلومات حول هذا الموضوع يمكن زيارة الرابط التالي: http://bibfst.univ-biskra.dz/opac_css/index.php?lvl=index

تعداد موظفي المكتبة:

الجنس / الصفة	الذكور	إناث	المجموع
محافظ المكتبة	01	00	01
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	01	01	02
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني	01	00	01
مساعد بالمكتبات الجامعية	02	01	03
عون تقني للمكتبات الجامعية	01	01	02
باقي الموظفين الإداريين	03	10	13
إجمالي الموظفين	**09**	**13**	**22**

جدول رقم (14) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا

استفادة المكتبيين من التربصات:

السنة	المكان	نوع التربص	العدد
2005	قسنطينة	دراسة ميدانية	01
2007	فرنسا	دراسة ميدانية	01
2008	تونس – الحمامات –	دراسة ميدانية	01
2010	أم البواقي – المكتبة المركزية –	دراسة ميدانية	01
2011	مصر – المكتبة الوطنية –	دراسة ميدانية	01
2012	سوريا – جامعة دمشق –	دراسة ميدانية	01
2013	بلجيكا – مكتبة جامعية –	دراسة ميدانية	01
2014	فرنسا	دراسة ميدانية	01
المجموع			07

جدول رقم (15): يوضح منحني أماكن إجراء التربصات لموظفي مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا

يرى محافظ مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا أن تركيز إدارة الجامعة على عدد محدود جدا ممن لهم الأحقية في إجراء التربص، و في كثير من الأحيان تركيزهم على فئة معينة تعتبر من بين السلبيات التي يمكن تسجيلها في هذا الشأن، حيث أنه يفضل توسيع مجال الاستفادة إلى الفئات الأخرى من الدرجات الدنيا، وبالمقابل رفع نسبة الاستفادة لتشمل الموظفين الآخرين، كما يرى بضرورة توسيع مجال الاتفاقيات مع جامعات أخرى في أوروبا وأمريكا وخاصة منها التي تفتح أبوابها لاستقبال المكتبيين للتدريب بمكتباتها الجامعية، آخذين بعين الاعتبار تبني برامج تدريبية تتوافق مع

احتياجات مكتباتنا الجامعية، وخاصة منها ما يرتبط بتطبيق التكنولوجيا الحدية في المعالجة والإتاحة، ويتفق هذا مع ما قاله أ.د. الدكتور عبد اللطيف صوفي: و إن الإنفاق الكبير على تطوير التكنولوجيا لا يواكبه للأسف إنفاق مماثل على تطوير قدرات الناس على استخدامها ومجارة تطويرها إن التحدي الكبير الذي يواجهه المكتبيين اليوم ليس صرف الجهد و الوقت للوصول إلى المعلومات و الإمساك بها catching up بواسطة التقنيات المبتكرة بل تكوين الناس على تحصيلها بأنفسهم واستخدامها بما يناسب حاجاتهم المعلوماتية[20].

التعداد العاملموظفي المكتبات الجامعية بجامعة بسكرة:

الجنس / الصفة	الذكور	إناث	المجموع
محافظ المكتبة	05	00	**05**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الأول	05	07	**12**
ملحق بالمكتبات الجامعية من المستوى الثاني	03	00	**03**
مساعد بالمكتبات الجامعية	06	08	**14**
عون تقني للمكتبات الجامعية	12	25	**37**
باقي الموظفين الإداريين	19	42	**61**
إجمالي الموظفين	**50**	**82**	**132**

جدول رقم (14) يوضح تعداد موظفي مكتبة كلية العلوم و التكنولوجيا

يتضح من الجدول تدني عدد الموظفين المتخصصين، وخاصة منهم فئات الملحقين والمساعدين، على اعتبار أنهم يشكلون أساس نهوض وتطور المكتبات الجامعية، مما يستدعي أيضا ضرورة تحقيق التكوين المستمر لهؤلاء الموظفين، من خلال تدريبهم، وتكوينهم على التطبيقات الوثائقية الجديدة، وتحيين معلوماتهم بشكل مستمر على المستوى المحلي أو الخارجي.

الاستفادة الإجمالية للمكتبيين من التربصات:

السنوات	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	المجموع
عدد الاستفادات	01	00	05	03	04	06	06	06	10	07	**48**

[20] صوفي، عبد اللطيف. المراجع الرقمية و الخدمات المرجعية في المكتبات الجامعية. مرجع سابق، ص: 193.

نلاحظ وجود اضطراب في استفادة المكتبيين من التربصات بداية من سنة 2005 إلى غاية 2014، مع حدوث استقرار في الاستفادة سنوات 2010، 2011 و2012، بينما كانت سنة 2013 هي الأكبر بـ 10 تربصات. وعلى العموم فإن إجمالي التربصات التي منحت للمكتبيين قدرت بـ 48 استفادة طيلة عمر جامعة مُحَمَّد خيضر بسكرة، بمعدل 1.5 تربص لكل سنة، وبطريقة أخرى يمكن أن نقول أن نسبة استفادة الموظفين من هذه التربصات في الفترة من 2005 إلى 2014 لا تغطي أكثر من 36% ، بمعنى أن 44% منهم ليس لهم الحق في التكوين بالخارج.

النتائج العامة للبحث :

- أغلب التربصات التي يستفيد منها المكتبيين تدخل ضمن الاتفاقية المبرمة بين الجامعة والهيئة أو المؤسسة المستقبلة.
- أن عملية إجراء التربصات التي تدخل في إطار تحسين المستوى ليست نابعة من اختيار المتربصين، بل هي من اقتراح إدارة الجامعة.
- إن ما يتم تقديمه من برنامج تكوينية على مستوى الأمكنة المشار إليها لا تخضع إلى برنامج معين، وضمن حصص معينة، بمعني أن هذه التربصات لم يتم التخطيط لها مسبقا نتيجة غياب التنسيق بين الجامعة الأصلية والمؤسسة المستقبلة.
- أن المدة المخصصة لهذه التربصات والتي تحدد بين 10 إلى 15 يوما لا تكفي لاكتساب معارف تطبيقية.
- يفضل استبدال هذه التربصات التي تجرى خارج الوطن بأخرى محلية تخصص لها الإمكانيات العلمية والمادية الكافية، من أجل تحقيق الأهداف المهنية التي تطمح إليها كل مؤسسة وثائقية، مع إعطاء شهادات نهاية تربص لجميع المشاركين، يحدد فيها طبيعة التربص وموضوعه الدقيق.
- تبني البرنامج العلمي الذي اعتمد بالمعهد العالي بفرنسا خلال السنة الفارطة، حيث كانت الاستفادة جد معتبرة من جانب المشاركين.
- توسيع مجال الاتفاقيات مع جامعات أخرى في أوروبا وأمريكا وخاصة منها التي تفتح أبوابها لاستقبال المكتبيين للتدريب الفعلي بمكتباتها الجامعية، آخذين بعين الاعتبار تبني برامج تدريبية تتوافق مع احتياجات مكتباتنا الجامعية، وخاصة منها ما يرتبط بتطبيق التكنولوجيا الحدية في المعالجة والإتاحة.
- إن التربصات التي تمنح لاختصاصي المكتبات ليس لها أي أثر إيجابي على المهنة المكتبية، لأنها اعتمدت بطريقة غير منظمة وغير مدروسة.

الخلاصة

دأبت الجامعات الجزائرية على إيفاد اختصاصي المكتبات في شكل بعات علمية إلى الخارج، بهدف التزود بالمعارف من المكتبات المتواجدة بها، وخاصة منها المكتبات الجامعية. غير أن هذه العملية لم تحظ بالتخطيط والدراسة المسبقة التي تحدد لها الأهداف المرجوة منها، ثم تسطير البرنامج الدقيق الذي تسير وفقه هذه التربصات، مما جعل أغلبها يكون في شكل زيارات سياحية إلى الخارج. لذلك يجب على أصحاب القرار التفكير مليا في الموضوع من خلال تحديد

إجراءات دقيقة في سير هذه العملية، أو استبدالها بالتدريب وتحسسين المستوى محليا، بتنظيم دورات تكوينية متخصصة ينشطها خبراء محليين أو أجانب.

إن التربصات التي تمنح إلى المكتبيين وغيرها من الموظفين الآخرين في شكلها الحالي، لم تحقق أية نتيجة، لا علمية ولا مهنية، وعليه من الواجب تفعيلها بما يحقق تطور مكتباتنا الجامعية لمواجهة التحديات المطروحة، وخاصة منها تحدي التكنولوجيا الحدية التي يجب مسايرتها والاستفادة منها، والتحدي الثاني هو مواجهة التزايد المستمر في عدد الطلبة الوافدين إلى الجامعة.

إن النهوض بالمهنة المكتبية بشكل عام يتطلب منا جميعا أن ندرس قطاع المكتبات والمعلومات بدقة، وأن نشرحه لمعرفة سلبياته وجوانب القصور فيه، ثم نقوم بتسخير جميع الأدوات والوسائل والإمكانيات، بما فيها التربصات والدورات التدريبية لتطويره خدمة لأجيال المستقبل.

قائمة المراجع

1. بدر أحمد. التكامل المعرفي لعلم المعلومات و المكتبات. القاهرة: دار غريب.، 2002. ص: 152.
2. بدير جمال يوسف. المدخل لدراسة علم المكتبات و مراكز المعلومات . عمان: دار حامد.2008. ص: 86.
3. بن السبتي عبد المالك. آفاق تطوير مهنة المكتبات و المعلومات في الجزائر مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006. ص-ص: 35-36.
4. بيتر بوفي ، ترجمة : سليمان بن صالح العقاد، قياس أداء المكتبة المبادئ و الأساليب. مكتبة الملك فهد الوطنية السلسلة الثانية (61)، 2008..ص:33.
5. ربحي، مصطفي عليان. دراسات في علوم المكتبات و التوثيق و المعلومات. عمان: دار صفاء، 2006. ص: 257.
6. روبيرت ستيورات، مورين سوليفان. ترجمة محمد بن عبد العزيز الراشد. .تنمية قادة المكتبات: دليل كيفية الأداء للتدريب وبناء فرق العمل و التوجيه و الإرشاد لموظفي و أمناء المكتبات. الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية، 2011. ص: 147.
7. السعيد مبروك إبراهيم . تدريب وتنمية الموارد البشرية بالمكتبات ومرافق المعلومات. الإسكندرية: دار الوفاء، 2012. ص: 74.
8. صوفي عبد اللطيف. التكوين للمكتبات الحديثة في العصر الرقمي. مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006. ص- ص: 13-14.
9. صوفي، عبد اللطيف. المراجع الرقمية و الخدمات المرجعية في المكتبات الجامعية. عين مليلة: دار الهدي، ص: 131.
10. صوفي، عبد اللطيف. مدخل إلى علوم المكتبات و المعلومات. قسنطينة: جامعة قسنطينة، 2001. ص: 118.
11. عجلان محمد العجلان. التدريب الميداني في برامج تعليم المكتبات و المعلومات السعودية: دراسة مسحية. الرياض:مكتبة الملك فهد الوطنية، س(01)، 1995. ص: 15.
12. عز الدين بودربان . تكوين المكتبين: جهاز وقاية ضد التغيرات. مجلة المكتبات و المعلومات. مخبر تكنولوجيا المعلومات ودوره في التنمية الوطنية، مج3، ع1، نوفمبر 2006.ص: 53 .
13. محمد ماهر حمادة . علم المكتبات و المعلومات . بيروت: مؤسسة الرسالة، 1994. ص: 19.
14. هشام عبد الله عباس. تدريب العاملين من غير المهنيين في المكتبات بالمملكة العربية السعودية.السعودية: مطبوعات مكتبة الملك فهد الوطنية السلسلة الخامسة (4)، التعليم و التدريب في مجال المكتبات و المعلومات. مج4، 2008. ص-ص:78-79.
15. http://bibfst.univ-biskra.dz/opac_css/index.php?lvl=index
16. http://fll.univ-biskra.dz/index.php/2014-04-21-13-08-48 . تمت الزيارة يوم: 2015/09/13
17. http://fll.univ-biskra.dz/index.php/2014-04-21-13-11-25 تمت الزيارة يوم: 2015/09/13

18. http://fll.univ-biskra.dz/index.php/2014-04-21-13-13-34?showall=1&limitstart= تمت الزيارة يوم: 2015/09/13
19. http://fshs.univ-biskra.dz/index.php/accueil-2/accueil تمت الزيارة يوم: 2015/09/13
20. http://univbiskra.dz/ar/index.php/%D8%A7%D9%84%D8%AC%D8%A7%D9%85%D8%B9%D8%A9/%D9%85%D8%B9%D8%A7%D9%84%D9%85-%D8%AA%D8%A7%D8%B1%D9%8A%D8%AE%D9%8A%D8%A9 تمت الزيارة يوم: 2015/09/13
21. http://www.joradp.dz/HAR/Index.htmhttps://www.google.dz/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=2&cad=rja&uact=8&ved=0CCYQFjABahUKEwiflajUmPvHAhWBtBQKHTebDMk&url=http%3A%2F%2Funiv-biskra.dz%2Fdocuments%2Frectorat%2Fjoradp%2F90-09.pdf&usg=AFQjCNEG3np9gdKhBFvCoVeTsy1kfLoPRQ&sig2=L1lIjcVQGnRx1iVIVoo_5g&bvm=bv.102829193,d.d24
22. http://www.joradp.dz/JO2000/2003/056/A_Pag.htm
23. http://www.joradp.dz/JO8499/1989/029/A_Pag.htm
24. http://www.univ-ghardaia.dz/ar/formations-vrfs12-ar/ident-lmd-vrfs12-ar.html